

**Н.Величко,**  
**кандидат педагогічних наук,**  
**старший науковий співробітник**  
**лабораторії «Всеукраїнський**  
**інформаційно-аналітичний центр»**  
**Інституту професійно-технічної**  
**освіти НАПН України**

## **МОНІТОРИНГ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ВИЯВЛЕННЯ СИЛЬНИХ І СЛАБКИХ СТОРІН У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

***Анотація.** У статті автор пропонує шляхи та методичні підходи щодо проведення моніторингу працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, аналізує результати моніторингу ПТНЗ регіону та розкриває важливість даного процесу для виявлення сильних та слабких сторін у підготовці кваліфікованих робітників.*

***Ключові слова:** моніторинг, працевлаштування, анкетування, попит, пропозиція, прогнозування, ринок праці, кваліфіковані робітники.*

Сучасна система професійно-технічної освіти (ПТО) потребує об'єктивних даних про свій стан і тенденції розвитку, які визначають основні напрями її стратегічного розвитку, зумовлюють необхідність створення інформаційно-аналітичного забезпечення в галузі управління її розвитком.

Система освіти впродовж перехідного періоду потребує вирішення подвійного завдання: максимально визначитись з прогнозом щодо контингентного складу та при цьому не допустити зниження освітніх стандартів. Вона має підготувати молоде покоління до самостійної діяльності в складних умовах ринкової економіки, дати їм навички та вміння, первинний досвід незалежного прийняття рішень і навчити успішно діяти в конкурентному професійному середовищі. При цьому вона має максимально орієнтуватися на суспільні потреби, що формуються не в результаті цілеспрямованої діяльності держави, а в процесі розвитку конкурентної економіки [1].

Відповідно, розвиток системи вітчизняної професійної освіти, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням виробничої сфери, передбачає, в першу чергу, вдосконалення існуючої системи підготовки працівників з метою наближення якісних параметрів їх підготовленості до потреб сучасного виробництва. В умовах

праценадлишкової планово-централізованої економіки, що характеризувалась екстенсивним розвитком, неефективною структурою виробництва, повільними темпами його технологічного оновлення та модернізації, низькою продуктивністю праці, система професійної освіти була зорієнтована на підготовку робітників, якість робочої сили та професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає виконанню жорстко уніфікованих операцій [2].

Розвиток ринкових відносин у сучасній економіці вносить суттєві корективи в механізм зайнятості, породжує безліч питань щодо процесів функціонування ринкової системи і необхідного інформаційного забезпечення в системі ПТО.

Відсутність належного інформаційного забезпечення не дозволяє робити оцінку ситуації в системі ПТО, прогнози потреб ринку праці та обсягів очікуваного контингенту у регіонах. Відповідно, стримуючими факторами будь яких аналітичних досліджень є недостатня інформаційна база щодо дійсного стану працевлаштування випускників, розбіжність між інформаційними потребами та існуючими статистичними даними, а також відсутність методології проведення моніторингу, обробки й аналізу отриманої інформації.

Проблеми формування підготовки і забезпечення промислових підприємств робітничими кадрами є предметом численних досліджень вітчизняних учених. У працях С.Бандура, В.Данюка, Г.Купалової, Е.Лібанової та В.Савченко розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки і працевлаштування людських ресурсів. Заслуговують на увагу підходи Т.Петрової щодо створення механізму досягнення професійної відповідності, взаємозв'язку і взаємодії двох ринків – робочої сили й освіти.

Разом з тим, інформація про те, як ринок праці змінюється, які існують сильні та слабкі сторони у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) досить незначні, а дані Держкомстату України відображають найбільш загальні параметри ринку праці, зокрема попиту та пропозиції.

Для досягнення рівноваги на ринку праці між попитом і пропозицією на робітничу силу необхідно систематично проводити вивчення стану працевлаштування та

закріплення випускників ПТНЗ, а також враховувати оцінки роботодавців щодо їх професійно-кваліфікаційного рівня. Здійснення такого дослідження надасть змогу ефективно впливати на якісно-кількісні характеристики підготовки кваліфікованих робітників у навчальних закладах та сприятиме їхньому працевлаштуванню.

Так, згідно п.10 параграфа 13 постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. N 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких проводилася за державним замовленням» в ПТНЗ регіонах України необхідно системно проводити моніторинг працевлаштування випускників [ 3].

Моніторинг працевлаштування випускників розглядається як необхідний процес, що гарантує принципово нові підходи до організації діяльності й надання допомоги ПТНЗ, що буде сприяти формуванню гнучкої системи інформаційно-аналітичного забезпечення в системі ПТО регіонів різних рівнів й спільній діяльності з роботодавцями. Ця робота потребує глибокого вивчення стану ринку праці та системного аналізу на ринку освітніх послуг.

Метою статті є висвітлення досліджень з проблеми виявлення сильних та слабких сторін у підготовці кваліфікованих робітників шляхом проведення моніторингу працевлаштування випускників.

*Моніторинг* – це системний збір і обробка інформації, яка може бути використана для поліпшення прийняття рішення, а також для інформування суспільства.

Відповідно, моніторинг працевлаштування випускників передбачає збір, облік, аналіз інформації щодо працевлаштування й перебування на роботі випускників ПТНЗ та визначає рівень задоволеності роботодавців ними.

*Мета моніторингу* – одержання точної, об'єктивної та достовірної інформації про працевлаштування випускників, здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства щодо їх працевлаштування та визначення рівня задоволеності роботодавців рівнем підготовки випускників.

*Об'єктами моніторингу* є випускники ПТНЗ, що навчалися за державним замовленням і отримали дипломи кваліфікованих робітників.

*Суб'єктами моніторингу є:* Міністерство освіти і науки України, управління освіти і науки ОДА та ПТНЗ. Контроль за працевлаштуванням випускників здійснюють суб'єкти моніторингу. Для забезпечення ефективного проведення моніторингу доцільно створити *консультативну групу*, до складу якої рекомендується ввести працівників керівного складу навчального закладу, підприємств та інших зацікавлених соціальних партнерів, у кількості 5-7 осіб та *робочу групу* з майстрів та викладачів ПТНЗ, які будуть безпосередньо проводити моніторинг працевлаштування випускників.

*До методів проведення моніторингу можна віднести:* спостереження, опитування, анкетування, експертне оцінювання, вивчення документації та інше.

Для забезпечення належної якості проведення моніторингу та вивчення стану працевлаштування випускників ПТНЗ необхідно *провести організаційну роботу, яка буде передбачати:*

1. підбір та інструктаж фахівців для проведення моніторингу;
2. підбір та підготовка роботодавців для проведення відповідних робіт;
3. розроблення інструментарію для проведення бесіди (діалогу) з випускниками та роботодавцями (інтерв'ю чи анкета);
4. визначення об'єктів досліджень (галузь, професія, кількість, тощо);
5. обробка й аналіз одержаної інформації;
6. забезпечення коректності проведення моніторингу відповідно до поглядів та інтересів роботодавців.

*Порядок проведення моніторингу працевлаштування шляхом анкетування випускників і роботодавців складається з таких етапів:*

- а) надсилаються анкети з необхідним поясненням випускникам (роботодавцям) та з проханням заповнити їх, направити до визначеної дати;
- б) роздаються анкети для заповнення під час зустрічі безпосередньо з випускником (роботодавцем) або під час вручення випускникам дипломів про закінчення ПТНЗ;
- в) проводяться інтерв'ю, згідно запитань анкети;
- г) заповнюються анкети разом з роботодавцем під час інтерв'ю.

Анкетування випускників, як правило, проводиться кожним ПТНЗ два рази на рік в липні та грудні, а саме через 6 місяців, 1 та 3 роки після закінчення випускниками навчального закладу.

У ПТНЗ узагальнена інформація знаходиться в папках «Моніторинг працевлаштування випускників», де зберігаються:

- списки випускників;
- картки випускників (форма згідно додатку №5) [3];
- договори про працевлаштування;
- анкетування випускників;
- анкетування роботодавців;
- відомості про працевлаштування через 4 міс, 1 рік, 3 роки;
- узагальнена інформація в таблицях;
- узагальнена інформація в діаграмах.

Під час аналізу даних моніторингу працевлаштування випускників ПТНЗ важливо пам'ятати про одержання таких відомостей:

- узагальнення та оцінку роботодавцями рівня знань, вмінь та навичок молодого робітника;
- обсяги працевлаштування випускників за одержаною професією;
- виявлення випадків використання праці випускника не за отриманою професією;
- узагальнена оцінка випускниками умов праці та можливості подальшого їх професійного росту на конкретному підприємстві;
- з'ясування причин неможливості працевлаштування за одержаною професією;
- виявлення динаміки руху випускників на ринку праці.

Також розглянемо один з методів визначення потреби галузей економіки регіону у працівниках, який називається *балансовим методом* і проводиться *безпосередньо роботодавцями*. На кожному підприємстві, незалежно від форми власності, повинні здійснюватись прогностичні розрахунки додаткової потреби в працівниках за схемою балансу: «наявність – прибуття – вибуття – потреба –

додаткова потреба» у розрізі професій (на приріст чисельності та заміну тих, хто вибув). Такі розрахунки повинні проводитися на основі прогнозованих обсягів продукції та послуг, а також середньорічних показників вибуття кваліфікованих фахівців за останні два роки. Інформація повинна розглядатись та надаватись для обговорення ПТНЗ регіону.

Попередньо розглянемо основні складові характеристики підприємства, яке бере участь у моніторингу, здійснює балансовий метод та обґрунтуємо необхідність проведення *моніторингу соціально-трудової сфери*.

Так, *базовий опис стану підприємства* складається з питань, що дозволяють визначити територіальне розташування підприємства, форму його власності, економічний вид діяльності, розмір підприємства, термін існування на ринку праці, віковий склад працівників підприємства. Ця об'єктивна інформація дозволить проводити порівняння між підприємствами для майстрів ПТНЗ.

Наступним є визначення *ступеня економічного розвитку підприємства*, який неможливий без оцінки економічного благополуччя, характерних для нього тенденцій розвитку та певної динаміки показників, що описують рух персоналу шляхом проведення балансового методу. Так, основним показником, що характеризує відповідність обсягів випускників ПТНЗ до потреб ринку праці є інтегральний *коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції робочої сили*, підготовленої в ПТНЗ, Кб:

$$\text{Кб} = \text{Кцз} + \text{Кнз} \times (1 - \text{Крп} - \text{Ков}) \times (1 - \text{Кс}),$$

де **Кцз** – коефіцієнт співвідношення незайнятих кваліфікованих робітників та їх потреби за напрямками підготовки (професіями):  $\text{Кцз} = \text{Чб} / \text{Чп}$ ,

де **Чб** – незайняті кваліфіковані робітники за певним напрямом;

**Чп** – потреба у кваліфікованих робітниках за певним напрямом;

**Кнз** – коефіцієнт співвідношення планової чисельності випускників за напрямками підготовки (професіями) і потреби в них:  $\text{Кнз} = \text{Чвп} / \text{Чп}$ ,

де **Чвп** – планова чисельність випускників за певним напрямом;

**Крп** – коефіцієнт реального працевлаштування випускників певного напрямку:

$\text{Крп} = \text{Чрп} / \text{Чв}$ , де **Чрп** – реально працевлаштовані випускники;

**Чв** – середньорічна чисельність випускників певного напрямку;

**Ков** – коефіцієнт об'єктивного вибуття випускників з професійного сегменту регіонального ринку праці:  $\text{Ков} = (\text{Чз} + \text{Чд} + \text{Ча} + \text{Чм}) / \text{Чв}$ ,

де **Чз** – випускники, які призиваються до Збройних сил;

**Чд** – випускники-жінки, які перебувають у декретних відпустках або у відпустках по догляду за дітьми; **Ча** – випускники, що вступили до навчальних закладів вищого рівня, **Чм** – випускники, які виїхали з даного регіону на постійне місце проживання з різних причин;

**Кс** – коефіцієнт можливої самозайнятості.

Дана система моніторингу призначена для удосконалення механізму узгодження ринків праці та освітніх послуг. Адже важливим є аналіз ступеня забезпеченості підприємств кадрами та визначення професійно-кваліфікаційних характеристик найбільш дефіцитних співробітників (кваліфікованих робітників), який узагальнюється в єдиний блок під назвою: *потреба в кваліфікованих робітниках на підприємстві*. Адже *проблема працевлаштування та закріплення на робочому місці випускників ПТНЗ зумовлена комплексом причин, а саме:*

1. відсутністю відповідної роботи в регіоні, країні;
2. відсутністю чітких орієнтирів під час вибору професії, небажанням працювати за отриманою спеціальністю;
3. завищеними вимогами до умов праці, хибними уявленнями про престижність;
4. дискримінацією на ринку праці (небажання брати на роботу дівчат, установлення випробувального терміну);
5. високою конкуренцією серед претендентів на робоче місце, перенасиченістю ринку праці;
6. низькою якістю робочих місць (низька заробітна плата, виконання доручень, непов'язаних з посадою);
7. низькою якістю підготовки фахівця (низька конкурентоспроможність);
8. низькими можливостями територіальної мобільності всередині країни;

9. відсутністю житла за місцем роботи, неспроможністю оплати оренди житла, небажанням виїжджати з рідної місцевості та від сім'ї тощо.

Також актуальним для опитування роботодавців є розділ *щодо прогнозного розвитку ринку праці*, де представники підприємств вносять свої пропозиції щодо переліку професій, які будуть затребувані на ринку через певну кількість років, та про ті, які, втратять свою актуальність для роботодавців.

Так, потреба у кваліфікованих робітниках за видами економічної діяльності вказує на чітку динаміку спаду, окрім сфери послуг (таб.1, рис.1).

Таблиця 1.

Потреба у кваліфікованих робітниках за видами економічної діяльності

Рік	Загальна потреба у працівниках (тис. чол.)	Сільське господарство (тис. чол.)	Сільське господарство (%)	Промисловість (тис. чол.)	Промисловість (%)	Будівництво (тис. чол.)	Будівництво (%)	Послуги (тис. чол.)	Послуги (%)
2006	250,9	26,2	10%	80,2	32%	23,9	10%	120,6	48%
2007	214,8	19	9%	68,4	32%	18,4	9%	109	51%
2008	207,2	15,5	7%	67	32%	19,3	9%	105,4	51%
2009	76,2	7	9%	19,6	26%	4	5%	45,6	60%
2010	79,7	5,9	7%	20	25%	5,2	7%	48,6	61%



Рис. 1. Потреба у працівниках за видами економічної діяльності



Разом з тим, рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні на початку 2011р. зріс на 0,1 відсоткового пункта і на 1 лютого 2011р. становив 2,1% населення працездатного віку. У сільській місцевості цей показник збільшився на 0,3 відсоткового пункта і становив 3,2% населення працездатного віку, у міських поселеннях – на 0,1 відсоткового пункта і 1,7% відповідно.

А кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, на 1 лютого 2011р. становило 610,3 тис. осіб. За допомогою в працевлаштуванні до цієї установи впродовж січня 2011р. звернулося 121,8 тис. незайнятих громадян проти 160,4 тис. у грудні (у січні 2010р. – 89,2 тис.) [ 4 ].

Зростання обсягів зареєстрованого безробіття у січні 2011р. зафіксовано в усіх регіонах. Невідповідність попиту на робочу силу, її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався в Полтавській області (4,1%), а найнижчий – у м.Києві (0,4%).

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, у січні 2011р. збільшилася на 4,6 тис., або на 7,2%, і на кінець місяця становила 68,5 тис. (у січні 2010р. – 65,4 тис.). Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) 46,4% передбачалося для робітників, 38,8% – для службовців, решта – для осіб, які не мають професії [ 4 ].

Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, упродовж січня 2011р. зросло і на кінець місяця становило 89 осіб. У регіональному розрізі зберігається значна диференціація зазначеного показника: від 3 осіб у м.Києві до 626 осіб у Хмельницькій області.

За сприяння державної служби зайнятості у січні 2011р. було працевлаштовано 40,8 тис. осіб проти 34,1 тис. у грудні 2010р. (у січні 2010р. – 29,5 тис. осіб). Серед працевлаштованих незайнятих осіб понад половину становили жінки або молодь у віці до 35 років. Рівень працевлаштування незайнятих громадян

порівняно з груднем 2010р., зріс на 0,7 відсоткового пункта і в січні 2011р. становив 6,0% [ 4 ].

Таким чином, система освіти повинна гнучко реагувати на зміни попиту ринку праці на професії та забезпечувати адаптацію і підвищення кваліфікації дорослого непрацюючого населення. Для цього необхідне створення єдиного інформаційного середовища щодо попиту і пропозицій на ті чи інші професії.

Результати дослідження і аналіз ситуації на ринку праці вказують на те, що в даний час найбільшим попитом у роботодавців користуються кваліфіковані робітники, зайняті на основному виробництві. У перспективі ситуація щодо затребуваності кваліфікованих робітників, зайнятих на основному виробництві, буде тільки загострюватися, що потребує збільшення обсягів підготовки для деяких професій. Серед робочих спеціальностей – найбільшою мірою представлені слюсарі, водії, зварювальники та машиністи різних машин і агрегатів.

Так, понад 65% опитаних підприємств (роботодавців) щодо прогнозу розвитку ринку праці обмежують період прогнозу від 6 місяців до 2-3 років. Тобто система прогнозу спрямована на досить короткострокову перспективу і це означає, що підприємства, як і раніше, орієнтуються на поточну ситуацію, а в оперативному режимі вирішують всі найважливіші виробничі питання, включаючи забезпечення кадровими ресурсами. При всій слабкості прогнозної діяльності підприємств, роботодавці змогли дати достатньо чітку відповідь щодо того, які професії затребувані в даний час, але будуть користуватися значно меншим попитом в найближчій перспективі. Неодноразово представники підприємств висловлювали думку про те, що через 2-3 роки знизиться попит на робітників будівельних спеціальностей, які досить затребувані на сьогоднішній день. Багато говорили про те, що різко знизиться потреба в некваліфікованих кадрах, а це є ознакою планованого технічного переозброєння основних галузей економіки.

На думку роботодавців, велике значення для повного забезпечення підприємств працівниками необхідної кваліфікації має робота організацій освітньої сфери.

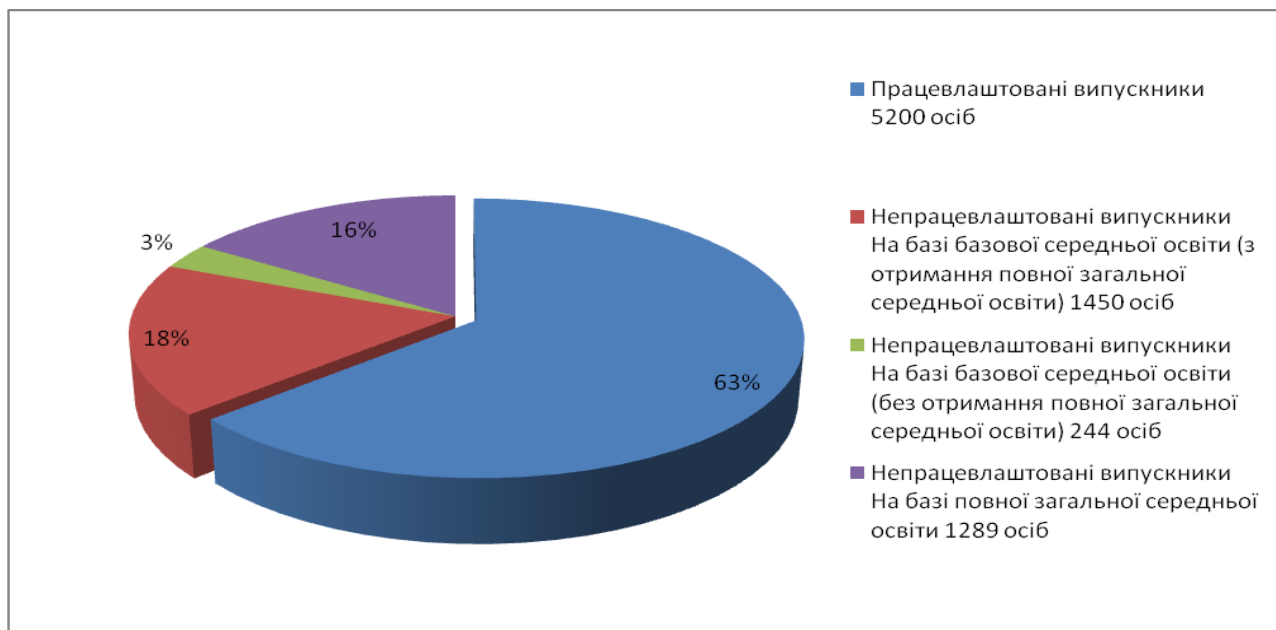
Моніторинг працевлаштування випускників, згідно попередньо запропонованої методики проводився в грудні 2010 – січні 2011 року майстрами та викладачами ПТНЗ Вінницької області. Всього було проведене анкетування серед 5879 осіб, що становить 69,2% від загального обсягу випускників та серед 2470 роботодавців, що становить 71,4% .

Розглянемо основні результати моніторингу роботодавців. Так, рівень підготовки випускників відповідає потребам роботодавців на 75,4%; не повною мірою відповідають потребам 23,1% випускників і не відповідають потребам – 1,5%. Наступним блоком запитань було визначення переліку засобів, які застосовують роботодавці для адаптації випускників на виробництві. Закріплюють наставників за випускниками 54% респондентів, а 53% в повному обсязі забезпечують необхідним обладнанням та технікою, разом з тим, лише 1,8% надають службове житло молодим працівникам. Тобто, можна зробити висновок, що половина роботодавців зацікавлені в збереженні свого робітничого персоналу. Спільна діяльність ПТНЗ та роботодавців має ключове значення щодо визначення потреб роботодавців, разом з тим самі респонденти зазначають, що відсоткове співвідношення щодо високого, середнього та низького рівня спільної діяльності з ПТНЗ становлять – 32,1% ; 60,7% ; 7,2%.

Розглянемо більш детальніше результати моніторингу працевлаштування випускників Вінницької області. Згідно моніторингу працевлаштування, станом на 01.12.2010 року працевлаштовані 5200 ( 64%) осіб, не працевлаштовано 2983 (36%) осіб (рис.2).

Так, протягом трьох місяців працевлаштовувалось 4485 осіб опитаних, тобто 88,1%, а після 3-х місяців – 604 особи, що становить 11,9% від загальної кількості працевлаштованих.

На момент заповнення анкети 78,3% випускників вказали, що вони є працюючими.

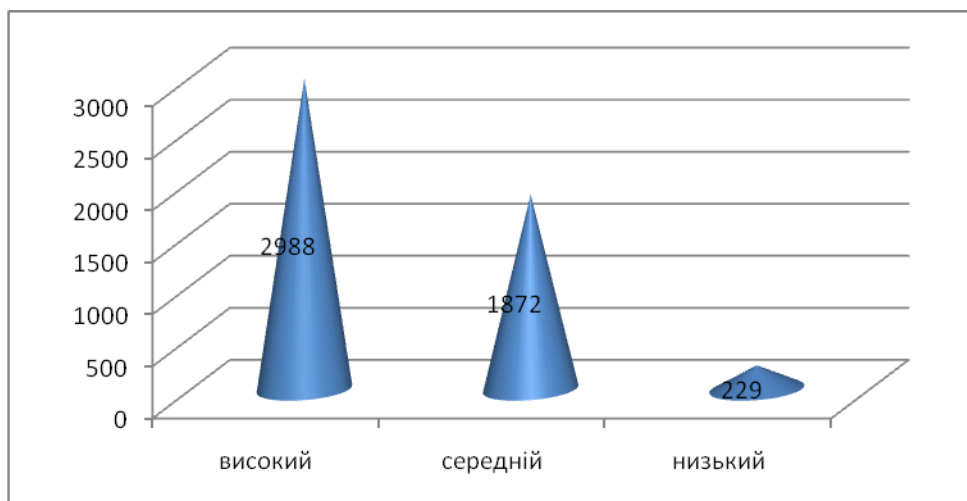


**Рис. 2. Стан працевлаштування випускників ПТНЗ Вінницької області станом на 01.12.2010 року.**

Розглянемо причини не працевлаштування випускників через шість місяців після закінчення навчального закладу. Серед опитаних не працевлаштованих випускників 2,8% розчарувались отриманою професією, 7,2% взагалі не бажають працевлаштовуватись, 21,4% респондентів зазначили, що через відсутність вакантних робочих місць не мають можливості влаштуватися на роботу, разом з тим жоден респондент не відніс до причин не працевлаштування відсутність пропозицій від ПТНЗ, що вказує на активну позицію навчальних закладів щодо проблеми працевлаштування випускників.

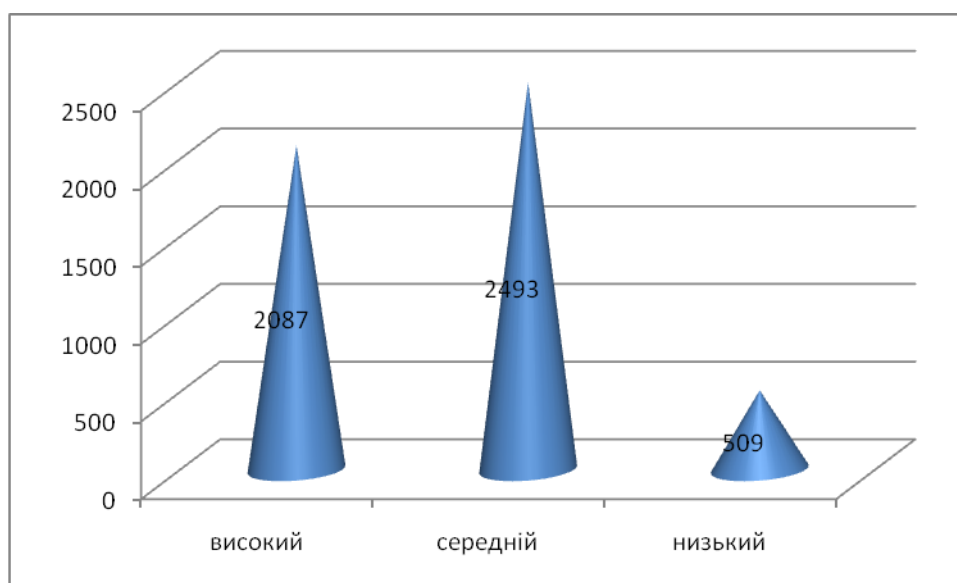
На питання необхідності покращення процесу теоретичної підготовки в ПТНЗ вказують 797 осіб (13.6%), а на практичну підготовку – 950 осіб (16,2%).

Розглянемо на малюнках динаміку задоволення отриманою професією (рис.3) та динаміку рівня задоволеності робочим місцем (рис.4).



**Рис. 3. Рівень задоволення опитаних випускників отриманою професією**  
(дані з врахуванням декретних відпусток, вступів до ВНЗ).

Отже, можна зробити висновок, що існуюча система професійної підготовки потребує внесення певних змін, в розрізі ринку освітніх послуг та ринку праці, що буде забезпечувати формування у працівників тих якісних характеристик, які необхідні на сучасних підприємствах, а в свою чергу роботодавці будуть створювати відповідні умови праці для кваліфікованих робітників.



**Рис. 4 . Рівень задоволеності опитаних випускників робочим місцем**

Систематичне проведення моніторингу стану працевлаштування випускників має стати основою для та визначення стратегії та підвищення ефективності роботи

кожного ПТНЗ щодо надання відповідно до вимог чинного законодавства, першого робочого місця випускникам.

*За допомогою моніторингу забезпечується:*

- розроблення та прийняття урядових рішень з питань подальшого удосконалення механізму державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників;
- оперативний державний контроль за працевлаштуванням випускників, які навчалися за державні кошти;
- зберігання інформаційних матеріалів в інтегрованій базі;
- узагальнення, комплексний аналіз та використання інформаційних матеріалів;
- виявлення та аналіз шляхів і способів неефективного працевлаштування випускників ПТНЗ.

Прогресивний досвід так званих розвинених країн свідчить, що реалізація стратегії підвищення якості професійної освіти стає можливою тільки на засадах соціального партнерства з роботодавцями. Тому одним із шляхів подолання зазначених проблем, як вказано у нашому дослідженні, є можливий перехід від екстенсивного типу зайнятості до інноваційного.

Зважаючи на зазначені вище тенденції на ринку праці, на практичну цінність проведених досліджень, необхідно акцентувати увагу на необхідності розширення досвіду проведення подібних досліджень у всіх ПТНЗ України. Більше того, практична цінність полягає у розробленні уніфікованої методики для всіх ПТНЗ, спрямованої на визначення якості підготовки фахівців, на основі соціологічного інструментарію.

Отримані результати моніторингу щодо стану працевлаштування випускників ПТНЗ можуть бути використані при формуванні обсягів та напрямів підготовки робітників з метою зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією кваліфікованої робочої сили, для приведення змісту та якості навчання до вимог роботодавців, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня випускників навчальних закладів та забезпечення на цій основі їх конкурентоспроможності на ринку праці, а також

обґрунтування державного замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів, відповідно до реальних потреб ринку праці.

## ЛІТЕРАТУРА.

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

2. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.

3. Постанова Кабінету Міністрів України № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 27 серпня 2010 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. — Режим доступу до сайту: <http://www.nau.kiev.ua/index.php?page=hotline&file=337285-27082010-0.txt&code=784-2010-%D0%BF> ( 27.08.2010). — Назва з екрану.

4. Державний комітет статистики України. .. [Електронний ресурс] //. Офіційний сайт Державного комітету статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua> —Режим доступу до сайту: [www.gigatrade.com.ua/shop\\_info.php?info=p1758\\_Derzhavniikom%D1%96tet-statistiki-Ukra%D1%97ni.html](http://www.gigatrade.com.ua/shop_info.php?info=p1758_Derzhavniikom%D1%96tet-statistiki-Ukra%D1%97ni.html) (12.03.2011). – Назва з екрану.

**Н.Величко**

***Мониторинг трудоустройства выпускников ПТУЗ: профессионально-технических определение сильных и слабых сторон в подготовке квалифицированных рабочих***

*В статье автор предлагает пути и методические подходы для проведения мониторинга трудоустройства выпускников профессионально-технических учебных заведений, анализирует результаты мониторинга ПТУЗ региона и раскрывает важность данного процесса для определения сильных и слабых сторон во время подготовки квалифицированных рабочих.*

**Ключевые слова:** мониторинг, трудоустройство, анкетирование, спрос, предложение, прогнозирование, рынок труда, квалифицированные рабочие.

**N. Velichko**

***Monitoring of employment of vocational schools graduates: identifying strengths and weaknesses in skilled workers training***

*The author suggests ways and methodological approaches for monitoring the employment of vocational schools graduates, analyzes the results of monitoring of vocational education in the region and reveals the importance of process to determine the strengths and weaknesses while training skilled workers.*

**Key words:** monitoring, employment, employment, demand, supply, forecasting, labor market, skilled workers